

Peut-on licencier le salarié absent pour accident du travail ou maladie professionnelle ?

Aucun salarié ne peut être licencié en raison de son état de santé, un tel licenciement est nul. (Art L1132-1 et L1132-4 du Code du travail)

Lorsqu'un salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle est placé en arrêt de travail, l'employeur ne peut rompre ce dernier que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie. (Art L1226-9 du Code du travail)

La faute grave résulte d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat, d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise. (Cass.soc. 26 février 1991, n° 88-44908)

L'impossibilité de maintenir le contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie ne peut résulter en pratique que d'une fermeture définitive de l'entreprise.

Précision pratique : L'impossibilité de maintenir le contrat s'apprécie à la date de la rupture. (Cass.soc. 25 mai 1993)

Contrairement à ce qui est envisageable en cas de maladie ou d'accident d'origine non professionnelle, il n'est pas possible de licencier un salarié victime d'un accident du travail en invoquant une désorganisation de l'entreprise engendrée par les absences du salarié. (Cass.soc. 23 mars 2004, n°01-46007)

Précision pratique : Il est possible de conclure une rupture conventionnelle avec un salarié absent pour accident du travail ou maladie professionnelle.

Publié le 15 septembre 2017



RENAUD Avocats
société d'avocats

Le Premium
131 Boulevard Stalingrad - 69624 Villeurbanne cedex
Tél. : +33 (0)4 26 84 67 67 - Fax : +33 (0)4 26 84 67 60

www.renaud-avocats.com

(LEXI)³
sociétés d'avocats
www.lexicube-avocats.com

Associé de